

Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Стратегія економічного розвитку харчової промисловості та забезпечення продовольчої безпеки країни»

Білявський Валентин Миколайович

к. е. н., доцент кафедри менеджменту

Київський національний торговельно-економічний університет

РОЗВИТОК КАР'ЄРИ ПРАЦІВНИКІВ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Темпи змін ціннісно-мотиваційних орієнтирів суспільства істотно випереджають темп адекватних змін у технології управління, що створює певний розрив між уявленнями про кар'єру, спонукальними причинами кар'єрного зростання і способами управління нею на торговельному підприємстві. Прагнення особистості до постійного підвищення професійного рівня, більш повного використання творчого потенціалу через можливість самостійного прийняття рішень, досягнення влади, лідерства у колективі є основою спонукальних мотивів й прагнень працівника до кар'єрного зростання. Сила, бажання й величина можливості здійснення посадового просування працівників залежить не тільки від самої особи, але й від існуючої системи кар'єрного зростання працівників на торговельному підприємстві.

Для того, щоб процес розвитку кар'єри був безперервним, необхідним є проведення соціально-економічних змін, що сприятимуть переходу дійсного стану людського капіталу у бажаний шляхом постійного реагування на зміни внутрішньоорганізаційних можливостей, які надходять від різних підсистем торговельного підприємства й зовнішнього середовища.

У процесі реалізації плану кар'єри особливе місце займає навчання працівників, які є основним шляхом для отримання професійної освіти. Працюючи на торговельному підприємстві, працівник постійно повинен підвищувати рівень своєї освіти, освоюючи теоретичну частину професії і набуваючи практичних навичок. За допомогою навчання розвивається трудовий потенціал працівників, який дає їм

Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Стратегія економічного розвитку харчової промисловості та забезпечення продовольчої безпеки країни»

можливість підняти ще на одну сходинку в розвитку своєї ділової кар'єри.

Для того, щоб визначити потребу у навчанні працівників, проводиться опитування працівників усіх рівнів з урахуванням їх побажань щодо способів та методів навчання. Опитування здійснюється шляхом спеціального опитування або особистого інтерв'ю з керівником відділу, до складу якого входить працівник.

У зв'язку з постійними змінами, що відбуваються на торговельному підприємстві, однією із найважливіших технологій визначення необхідності у навчанні, що використовується, є проведення регулярних зустрічей і інтерв'ю начальника відділу кадрів з керівниками департаментів. Ці зустрічі є основою для підготовки рішень керівних органів торговельного підприємства за певними аспектами трудової діяльності працівників. Для підвищення ефективності бесід з керівниками та працівниками використовуються спеціально розроблені для цієї мети опитники, в яких у балах керівником відділу виставляється оцінка певних параметрів трудової діяльності конкретного працівника.

Найбільш оптимальним варіантом є варіант, коли ні начальник відділу кадрів, ні директор з персоналу не беруть участі у прийнятті рішень щодо заходів з навчання, а самі керівники відділів, складаючи плани і готуючи рішення, включають до них заходи з навчання персоналу, які супроводжують і підтримують заплановані зміни.

Кожен працівник торговельного підприємства повинен знати, чим він буде займатися, за що буде нести відповідальність, які він має права, які критерії виконання роботи. Саме тому кожна роботу (посаду) слід ретельно описати. У зв'язку з цим на торговельному підприємстві розробляються і використовуються формальні описи робіт. Опис робіт, з одного боку, є організаційно-розпорядчим документом, що визначає посадові обов'язки, права кожного працівника і критерії виконання роботи, з іншого – нормативною основою для оцінювання діяльності працівника, виявлення його відповідності посаді, яку він обіймає. Таким чином, розробка опису робіт дуже важлива для: упорядкування всієї управлінської діяльності; налагодження перевірки виконання роботи; контролювання її результатів; делегування повноважень по вертикалі та горизонталі; розвитку у працівників відчуття впевненості, готовності брати на себе відповідальність і виявляти ініціативу.

Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Стратегія економічного розвитку харчової промисловості та забезпечення продовольчої безпеки країни»

Узагальнюючи зазначимо, що розвиток кар'єри працівників на торговельних підприємствах будується на необхідному інформаційному та методичному забезпеченні, що дозволяє працівникам підприємства ясно усвідомлювати кінцеву ціль, шляхи досягнення цієї цілі, розуміти свій статус як кваліфікованих спеціалістів, яким надали право і які несуть відповідальність за дії, реалізація яких може обумовити реалізацію наміченої цілі, а керівнику торговельного підприємства та відділу кадрів допомагає здійснювати оцінювання ефективності розроблених і реалізованих програм розвитку кар'єри та навчання працівників.